



# **CÓDIGO DE CONDUCTA ANTIRRACISTA**



GOVERNO  
DO ESTADO  
**RIO  
GRANDE  
DO SUL**  
SECRETARIA DA EDUCAÇÃO

## **GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Governador: Eduardo Leite  
Vice-Governador: Gabriel Souza

### **SECRETARIA DA EDUCAÇÃO**

Secretária: Raquel Teixeira  
Secretária Adjunta: Stefanie Eskereski  
Chefe de Gabinete: Aline Mendes  
Diretor-Geral: André Agne Domingues  
Superintendente da Educação Profissional:  
Tomás Marques de Hollanda Collier  
Subsecretário de Desenvolvimento da Educação:  
Marcelo Jeronimo R. Araújo  
Subsecretária de Governança e Gestão da Rede Escolar:  
Neri Barcelos  
Subsecretário de Infraestrutura e Serviços Escolares:  
Rômulo Mérida Campos  
Subsecretário de Planejamento e Gestão Organizacional:  
Diego Ferrugem

### **PRODUÇÃO GRÁFICA**

Assessoria de Comunicação Social da Secretaria da  
Educação do RS  
Coordenação: Bianca Garrido  
Projeto Gráfico e Diagramação: Nicole Costa

### **ORGANIZAÇÃO**

Subsecretaria de Desenvolvimento da Educação  
Assessoria de Integridade e Atendimento ao Cidadão  
Núcleo de Cuidado e Bem-Estar Escolar  
Coordenação: Guilherme Corte



GOVERNO  
DO ESTADO  
**RIO  
GRANDE  
DO SUL**  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

# Sumário

<b>1. Carta da Secretária</b>	<b>04</b>
<b>2. Apresentação</b>	<b>05</b>
<b>3. Contextualização</b>	<b>08</b>
<b>4. Definição de Racismo</b>	<b>12</b>
<b>5. Conduta Antirracista: prevenção e combate</b>	<b>16</b>
<b>6. Fluxo de Encaminhamento de Denúncias</b>	<b>19</b>
<b>7. Ações de Acolhimento e Orientação</b>	<b>24</b>
<b>Referências</b>	<b>28</b>
<b>Anexo I - Termo de Compromisso ao Código de Conduta Antirracista</b>	<b>32</b>
<b>Anexo II - Termo de Compromisso ao Código de Conduta Antirracista da Secretaria da Educação do Governo do Estado do Rio Grande do Sul</b>	<b>34</b>
<b>Anexo III - Marco Legal</b>	<b>36</b>

# 1

## Carta da Secretária

Senhoras e senhores,

É com grande orgulho que hoje lançamos o Código de Conduta Antirracista, um guia essencial que orienta a atuação de nossos servidores na luta contra o racismo. Este documento, construído coletivamente, visa promover a identificação e o combate ao racismo nas instituições ligadas à Secretaria da Educação do Estado do Rio Grande do Sul, por meio da educação e da conscientização.

O Código de Conduta faz parte do Programa de Educação Antirracista, lançado pela Secretaria da Educação em 2021. Este projeto reafirma nosso compromisso com a inclusão e a justiça racial, conforme estipulado pelo Plano Estadual de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais.

A conduta antirracista no ambiente institucional envolve ações de conscientização, como o letramento racial, orientações sobre instrumentos legais de responsabilização e proteção, além da disseminação de práticas antirracistas que podem ser observadas e implementadas no dia a dia. Para isso, é fundamental reconhecer a existência do racismo e compreender como ele opera na estrutura das instituições.

A educação deve ser um espaço de acolhimento e respeito, e nosso objetivo é garantir o direito à aprendizagem para todos os estudantes, especialmente aqueles que pertencem a comunidades negras, indígenas e quilombolas.

Por meio desse programa, buscamos integrar a pauta antirracista no cotidiano de trabalho de nossos servidores, valorizando a rica cultura afro-gaúcha e as contribuições dos povos indígenas. Estamos implementando formações voltadas para o letramento racial, que são fundamentais para uma transformação genuína em nossa sociedade.

Reforço que cada um de nós tem um papel crucial nesta missão. Ao incluirmos o Código de Conduta Antirracista como documento fundamental para todos os servidores da educação e ao implementarmos o Termo de Compromisso anexo ao Código, estamos reafirmando nossa determinação em construir uma educação mais justa e igualitária, livre de preconceitos.

Juntos, faremos do Rio Grande do Sul um exemplo de respeito e inclusão. Muito obrigado.

**Raquel Teixeira**

# Apresentação

2

Em 2021 a Secretaria da Educação do Governo do Estado do Rio Grande do Sul lançou o **Programa de Educação Antirracista**, um projeto estratégico da Secretaria que tem como objetivo reafirmar seu compromisso na efetiva execução do Plano Estadual de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais (ERER), bem como para o Ensino das Histórias e das Culturas Afro-Brasileiras, Africanas e dos Povos Indígenas. O Plano Estadual foi instituído pelo Decreto nº 53.817/2017, com a finalidade de fazer cumprir e implementar as Diretrizes Curriculares Nacionais para ERER<sup>5</sup>, a fim de garantir efetivamente o direito à aprendizagem de todos os estudantes, especialmente de estudantes negros, indígenas e quilombolas.

Assim, o Programa de Educação Antirracista possui três eixos de atuação principais, quais sejam: Gestão de Sistemas e Financiamento; Gestão Escolar; e Políticas Pedagógicas.

É nesse contexto que se encontra este **Código de Conduta Antirracista**, um instrumento orientador da conduta antirracista, construído a várias mãos pela Secretaria da Educação no âmbito do Programa de Educação Antirracista, eixo Gestão de Sistemas e Financiamento e sob acompanhamento e orientação do Comitê de Monitoramento do Programa de Educação Antirracista, com o objetivo principal **orientar a conduta antirracista dos funcionários públicos estaduais que compõem a comunidade escolar gaúcha, ou seja, de todos (as) os (as) funcionários (as) vinculados à Secretaria da Educação, às Coordenadorias Regionais e às escolas: todos e todas que fazem a educação gaúcha no dia a dia. Assim, esse documento se propõe a trazer informações para identificação, prevenção, e combate ao racismo, por meio de informação, embasamento legal, além da definição de um fluxo de encaminhamento de denúncias de atos racistas.**

O Programa de Educação Antirracista coloca a pauta antirracista como agenda de sociedade por meio das escolas, reunindo um conjunto de ações práticas para promover a equidade racial e valorizar a história e a cultura afro-gaúcha, tais como trabalhar com referências africanas e indígenas em todas as áreas do conhecimento. Além disso, o programa prevê a formação focada no letramento racial e na postura antirracista de todas as áreas da Secretaria da Educação e das Coordenadorias Regionais de Educação, etapa fundamental e que já foi iniciada.

No lançamento do programa, foi destacado o papel do governo do

---

5 As Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino da História e Cultura Afro- Brasileira e Africana foram estabelecidas a partir da homologação, em 18 de maio de 2004, do Parecer 03/2204, de 10 de março, do Conselho Pleno do CNE, que aprovou o projeto de resolução dessas diretrizes.

estado como um vetor do ponto de vista civilizatório e da importância da escola como espaço e instrumento fundamental de transformação da sociedade para a construção de um presente e de um futuro com mais respeito e igualdade.

Nesse sentido, dando continuidade a implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para EREER e às formações antirracistas que vêm sendo realizadas por esta Secretaria da Educação desde 2021, e ainda, avançando em direção à prática antirracista no serviço público estadual, nasce o **Código de Conduta Antirracista**. Pensado e construído a partir do diagnóstico da ausência de um instrumento que oriente, sob a perspectiva administrativa e de integridade da SEDUC/RS, a conduta antirracista dos funcionários da área da educação, esse Código se propõe a orientar uma conduta que deve permear transversalmente todas as ações desta Secretaria, desde a entrada de um novo funcionário no serviço público estadual, passando pelo dia a dia dos funcionários públicos, até a implementação das políticas públicas educacionais. Ainda, cumpre destacar que o presente Código está alinhado ao **Código de Conduta da Alta Administração** e ao **Código de Ética dos Servidores Públicos Civis do Poder Executivo Estadual**, instituídos pelo Decreto nº 45.746, de 14 de julho de 2008.

Por fim, vale destacar que, ao longo do documento, vamos nos referir a pessoas negras, indígenas e quilombolas em diversas partes. Ao falar de pessoas negras, contabilizamos a junção entre pessoas autodeclaradas pretas ou pardas, seguindo as normas oficiais de classificação do quesito raça-cor do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>6</sup>.

Assim, após a leitura do documento, como compromisso com a conduta antirracista desta Secretaria de Estado, todos os funcionários abrangidos pelo Código de Conduta Antirracista, funcionários vinculados a Secretaria da Educação, às Coordenadorias Regionais de Educação e à rede estadual de ensino, devem assinar o Termo de Compromisso anexado ao final do documento.

---

<sup>6</sup> Conforme Sales Augusto dos Santos (2002), os dados estatísticos produzidos por instituições públicas brasileiras, como o IBGE e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), indicam que agregar pretos e pardos para formarmos, tecnicamente, o grupo racial negro, é justificável visto que a situação desses dois últimos grupos raciais é, de um lado, bem semelhante, e, de outro lado, bem distante ou desigual quando comparada com a situação do grupo racial branco.

# Contextualização

3



O racismo estrutural não é apenas uma questão de preconceito pessoal, mas de um sistema de dominação que distribui privilégios e desvantagens com base na cor da pele.

Assim, é diante dessa construção histórica e estruturante da sociedade brasileira, que impacta de forma significativa as diversas esferas e relações, aqui com destaque para a educação pública, e considerando que **a conduta antirracista deve ser uma norma tanto na estrutura institucional que planeja e orienta a política pública educacional, quanto na estrutura de quem executa e trabalha com a educação nas escolas**, que esse Código de Conduta Antirracista da SEDUC/RS se encontra.

Nesse sentido, trazemos a fala de Zara Figueiredo<sup>5</sup>, que representando a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização de Jovens e Adultos, Diversidade e Inclusão (SECADI) do Ministério da Educação (MEC), destacou que “uma das atribuições da Secadi, é incidir sobre a grande estrutura do MEC e das suas autarquias e que não se lida com racismo na educação, se não for mexendo com a estrutura, e a estrutura significa basicamente onde estão os currículos, os programas de formação, as formas de regulamentação e de normatização da educação”.

Nessa perspectiva, é especialmente importante ressaltar o papel de todos e todas que trabalham para o desenvolvimento de indivíduos, como é o trabalho realizado na Secretaria da Educação. A formação antirracista desses profissionais é componente essencial na prevenção de danos a longo prazo nas políticas públicas educacionais e, às organizações, cabe a responsabilidade dessa formação, incorporada tanto pedagogicamente, como na ética do trabalho realizado administrativamente. Esse trabalho se traduz no dia a dia, desde, por exemplo, na qualificação de dados entre grupos de estudantes e funcionários, no monitoramento e na avaliação de programas educacionais sob a perspectiva antirracista, até a construção e manutenção de um ambiente institucional aberto e seguro para reclamações, denúncias e sugestões sobre o tema.

Dessa forma, a Secretaria da Educação se coloca como um espaço de combate ao racismo, mas sobretudo um espaço antirracista, a fim de cumprir sua missão fundamental de garantir aprendizagem de qualidade para todos de forma inclusiva e equitativa.

No que tange ao **retrato da administração pública estadual na área da educação**, segundo dados de outubro de 2023, a Secretaria da Educação do Governo do Estado do Rio Grande do Sul possui 67.287 funcionários,

---

<sup>5</sup> Professora do departamento de Educação da Ufop (Universidade Federal do Ouro Preto) e doutora na área pela USP.

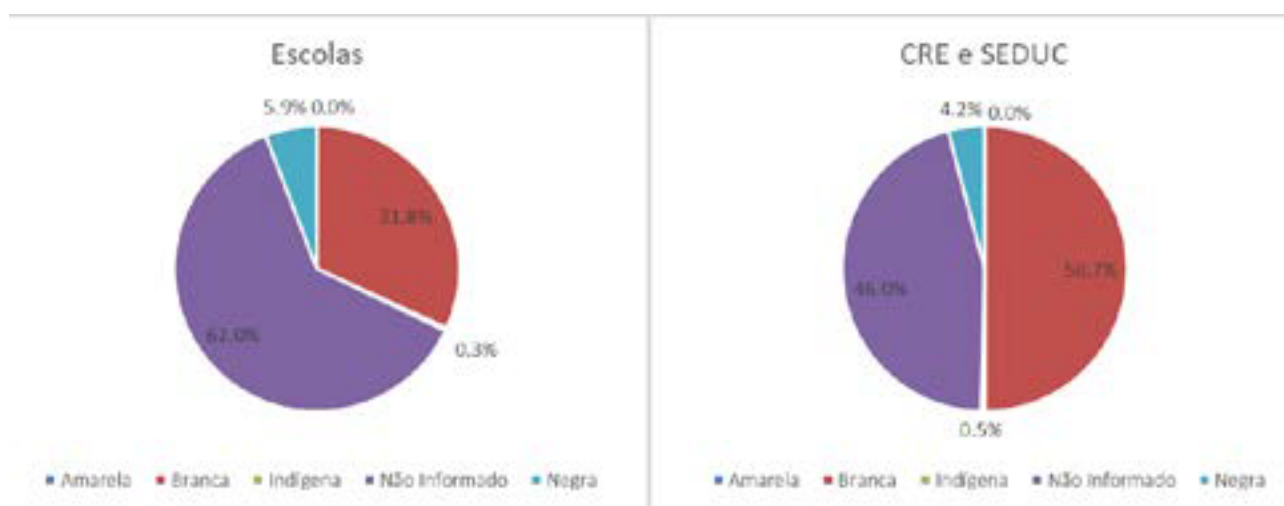
entre o órgão central e suas 30 Coordenadorias Regionais de Educação. Desses, 45.110 funcionários se autodeclararam brancos, 2.236 pardos, 2.044 pretos, 493 indígenas e 23 amarelos. Vale destacar que 17.381 servidores não têm a informação de raça ou cor declarada.

**A representatividade de lideranças negras e indígenas na área da educação no Rio Grande do Sul é outro elemento importante para se observar. Das 6.223 lideranças, que incluem diretor e vice-diretor de escolas, coordenador regional e adjunto, e coordenador, chefe, diretor, subsecretário e secretário com seus respectivos adjuntos, 23 se autodeclararam indígenas e 477 negros, o que equivale, respectivamente a 0,4% e 5,8% do total.** Lideranças que se autodeclararam como branca são 2.430 (32,4%) , enquanto a maioria, 4.165 (61,4%) não tem a raça declarada. Ressalta-se que 97% das lideranças são diretores ou vice-diretores de escolas.

Dessa forma, podemos perceber que, apesar dos recentes avanços, ainda temos uma baixa representatividade de pessoas negras ou indígenas em cargos de liderança, bem como uma alta taxa de subnotificação a respeito da autodeclaração de cor e raça. Ainda, além da representatividade, cumpre destacar a complexidade para pessoas negras e indígenas executarem seus trabalhos enquanto lideranças no Rio Grande do Sul. É essencial primar por condições de trabalho adequadas, com acompanhamento e suporte, garantindo assim, que seu trabalho terá visibilidade e será reconhecido.

**O gráfico 1 mostra a distribuição percentual da raça ou cor das lideranças por lotação**

Gráfico 1

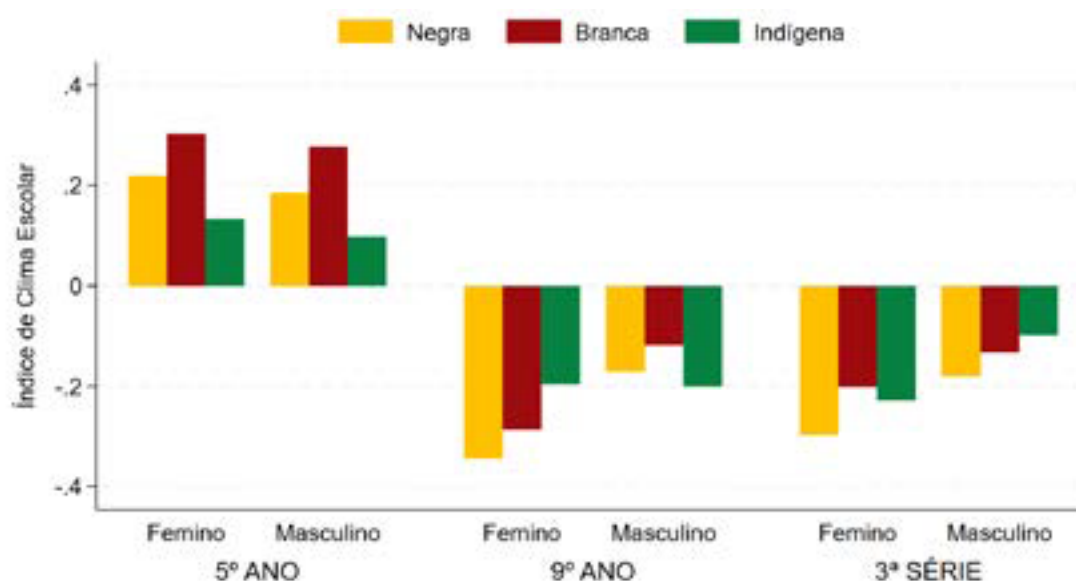


Fonte: Sistema de Gestão de Pessoas. Elaboração: CEBE.

Tratando-se do **ambiente escolar**, os dados apresentam um cenário em que o clima escolar é percebido de forma diferente entre estudantes negros, quilombas e indígenas.

O **gráfico 2** abaixo mostra o **índice de clima escolar** construído pela **Teoria de Resposta ao Item usando o questionário contextual dos alunos no SAERS 2022**. O valor do índice não tem interpretação direta e sim relativa: quanto mais positivo melhor é a percepção do estudante sobre o clima escolar e quanto mais negativo, pior a percepção. Na figura, é possível observar que, de uma forma geral, o clima escolar no 5º ano é percebido melhor que no 9º ano do ensino fundamental e da 3ª série do ensino médio. No 5º ano, estudantes do sexo feminino percebem o clima melhor que estudantes do sexo masculino, mas essa tendência se inverte nas etapas mais avançadas. **Analisando especificamente a raça ou cor dos estudantes, é possível observar uma tendência de que estudantes negros percebem o clima escolar pior que estudantes brancos em todas as etapas de ensino para ambos os sexos. Cabe destacar que, estudantes autodeclarados pretos percebem o clima escolar ainda mais negativo.** Estudantes autodeclarados como indígenas têm uma pior percepção do clima escolar no 5º ano das escolas estaduais para ambos os sexos em relação a brancos e negros. Já no 9º ano, estudantes do sexo feminino autodeclaradas indígenas têm uma melhor percepção do clima que as estudantes das outras raças. O mesmo ocorre para estudantes do sexo masculino na 3ª série do ensino médio. Entretanto, no 9º ano do ensino fundamental, estudantes indígenas do sexo masculino sentem o clima escolar pior que os outros meninos negros ou brancos.

**Gráfico 2 - Clima escolar por raça-cor e sexo do corpo discente**



Fonte: SAERS 2022. Elaboração: CEBE.

# **Definição de racismo**

**4**

A conduta antirracista no ambiente institucional perpassa por ações de conscientização, por meio, por exemplo, do letramento racial, orientações sobre instrumentos legais de responsabilização e proteção, além da disseminação de práticas antirracistas que podem ser observadas e implementadas no dia a dia. Para isso, é fundamental reconhecer a existência do racismo e compreender como este opera na estrutura das instituições.

Existem muitos mitos e concepções equivocadas que as pessoas podem ter sobre o racismo ou sobre como ter práticas antirracistas. Nesse sentido, provocamos ativamente para que esses pré-conceitos possam ser desmistificados e compreendidos para avançarmos em um diálogo seguro e significativo para que, de forma conjunta e contínua, todos (as) consigamos construir um meio profissional e uma rede de ensino pautada na conduta antirracista.

**Assim, façamos uma reflexão sobre a responsabilidade e peso que são colocados, consciente ou inconscientemente, em servidores negros, como únicos ou principais responsáveis pela implementação da EREER e de outras iniciativas antirracistas. O racismo não foi inventado por pessoas negras ou indígenas e portanto, seu combate deve ser de todos e todas. No caso da SEDUC, diz respeito a todos os atores envolvidos nos processos de aprendizagem, de ensino e de gestão da rede escolar.**

Dessa forma, para que esse processo de construção de uma cultura antirracista seja, cada vez mais presente no dia a dia nos servidores que atuam com a educação, iniciamos com a definição conceitual sobre o racismo.

Kabengele Munanga, renomado antropólogo e pesquisador do racismo, argumenta que o racismo é uma construção social e histórica que se manifesta por meio de práticas discriminatórias conscientes ou inconscientes. Em sua obra, ele destaca que o racismo é uma forma de discriminação que tem a raça como fundamento e que organiza a sociedade de maneira hierárquica, gerando desigualdades e exclusões. Ele também observa que o racismo opera de forma individual e institucional, afetando tanto as relações interpessoais quanto as estruturas de poder e oportunidades.

Para Munanga (2003), o racismo não é apenas um preconceito, mas um sistema que justifica a subordinação e desumanização de pessoas negras e outros grupos racializados. Ele defende que, no Brasil, o mito da democracia racial foi uma estratégia para mascarar essas desigualdades, perpetuando a exclusão e a marginalização da população negra, mesmo após o fim da escravidão.

Munanga ainda explora a ideia de que o racismo institucionalizado se manifesta nas políticas públicas, nas relações de trabalho, na educação e em outras áreas, onde práticas discriminatórias estão incorporadas às normas e estruturas da sociedade, limitando o acesso a direitos e recursos essenciais para a população negra.

Assim, o racismo institucional atua como um obstáculo que dificulta a implementação bem-sucedida de políticas públicas destinadas a alcançar a igualdade racial. Em outras palavras, a presença de estruturas institucionais discriminatórias pode prejudicar a eficácia das medidas governamentais voltadas para promover a equidade entre diferentes grupos raciais. Dessa forma, o reconhecimento e abordagem do racismo institucional são fundamentais para a superação desses desafios e garantia que as políticas públicas alcancem seus objetivos de maneira justa e inclusiva.

Finalmente, conforme apresentado no anexo III, Marco Legal, no Brasil **o racismo é considerado crime imprescritível e inafiançável e está previsto na Lei Federal nº 7.716/1989, conhecida como Lei do Racismo, que o define como a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional**<sup>5</sup>. Anteriormente, a injúria racial, também já era considerada crime, mas estava prevista no parágrafo 3º, artigo 140, do Código Penal, com penas mais brandas e sem as características da imprescritibilidade e impossibilidade de pagamento de fiança. **Recentemente, a legislação brasileira passou a tipificar como racismo o crime de injúria racial através da Lei Federal nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023** que alterou a Lei Federal nº 7.716/1989, e passou a contar expressamente com o crime de injúria racial.

O racismo pode se manifestar e ser identificado no dia a dia de diferentes maneiras, desde formas veladas até expressões explícitas da violência, conforme exemplos abaixo:

- Negação da existência do racismo. O discurso que deslegitima o racismo ou refutar sua existência já não devem mais encontrar voz em nossos espaços;
- Culpabilização racial: identificação como pessoas agressivas ou violentas;

---

<sup>5</sup> Destaca-se aqui, a diferença entre racismo, preconceito e discriminação. O preconceito é um “pré” conceito, uma opinião antecipada, que se forma sem que se tenha informação suficiente e são opiniões individuais. A discriminação diz respeito a toda ação de distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo, gênero, raça, cor da pele, origem nacional ou étnica, orientação sexual, condição social, religião, idade, deficiência etc., que tenha por objeto ou por resultado anular ou depreciar o reconhecimento, gozo ou exercício em condições de igualdade dos direitos humanos e liberdades fundamentais em todas as esferas, incluindo a pública, privada, política, econômica, cultural ou civil.

- Identificação racial: homens negros são fortes, ou tem corpos resistentes, e por isso não “coisificados”;
- Generalização cultural sem levar em consideração costumes e práticas específicas de cada povo e/ou etnia: gosto musical, gastronomia típica, localização de moradia, danças;
- Desestimular a realização ou participação em eventos como os eventos realizados no dia da Consciência Negra ou eventos que celebrem, reconheçam e valorizem a cultura indígenas, africana e afrobrasileira;
- Sexualização dos corpos negros;
- Utilização de palavras ou expressões para fazer referência e identificar, tais como: crioulo, negrão, negrinho, preto/pretinho, moreninho(a), índio, bugre, mulato(a), entre outros. Quando nos referimos às pessoas brancas, não utilizamos a cor como indicativo. Ou seja, o fato de normalizarmos uma raça em detrimento de outras já é uma forma de hierarquização;
- Tocar ou fazer comentários sobre o cabelo, vestimentas, acessórios, modos de falar;
- Reprodução de “brincadeiras” que hostilizam, desqualificam e ofendem;
- Falta de oportunidades para pessoas negras e indígenas;
- Falta de representatividade e diversidade em cargos de liderança;
- Intolerância religiosa.

**Esses são exemplos de condutas racistas não toleradas e a serem combatidas pelos funcionários públicos nos espaços da Secretaria da Educação, das Coordenadorias Regionais e das escolas da rede estadual de ensino, seja nas interações entre funcionários, entre funcionários e alunos, entre funcionários e cidadãos em geral. Práticas como essas, se identificadas, serão devidamente encaminhadas pelos meios administrativos e órgãos competentes.**

# **Conduta Antirracista: prevenção e combate**

**5**



No âmbito da **Secretaria da Educação do Governo do Estado do Rio Grande do Sul e das Coordenadorias Regionais de Educação**, desde 2021, vem sendo realizada a **Trilha de Educação Antirracista**. Inicialmente, conduzida por professoras da rede com a participação do Centro de Desenvolvimento dos Profissionais da Educação e assessorias, a trilha vem buscando potencializar a Educação das Relações Étnico-Raciais e promover uma educação Antirracista que tem como objetivos valorizar a história e cultura afro-gaúcha, destacando a atuação da comunidade negra rio-grandense nas lutas pela equidade racial, e construir e executar **ações voltadas para promoção efetiva de uma educação antirracista considerando aspectos pedagógicos, culturais e administrativos**.

As Formações da Trilha de Educação Antirracista começaram, oficialmente, em 2022 de forma presencial e culminaram com o **lançamento da Trilha em formato de curso autoinstrucional no Portal da Educação RS**. O curso está disponível permanentemente no Portal da Educação e segmentado em módulos específicos para Orientador Educacional, Supervisor Escolar, além dos cursos sobre a temática direcionados para as áreas de conhecimento de Ciências da Natureza e suas Tecnologias, Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Matemática e suas Tecnologias, Linguagens e suas Tecnologias. Desde seu lançamento, em 22 de novembro de 2022, a Trilha de Educação Antirracista já teve mais de 9.856 inscritos (até julho de 2023). Você pode acessar a Trilha de Educação Antirracista [clikando aqui](#).

Em 2023, as atividades presenciais da Trilha tiveram continuidade com gestores e gestoras da Secretaria da Educação e Coordenadores Regionais. Sendo esse um programa estratégico para a educação gaúcha, há previsão de ações para 2024, 2025 e 2026.

Por fim, uma das ações de prevenção é a própria implementação deste Código desde o momento de ingresso de um novo (a) servidor (a) na rede estadual de ensino, seja professor, diretor, secretário de escola ou servidor da área administrativa. No **ato de posse**, o servidor público terá conhecimento deste **Código de Conduta Antirracista** e, em paralelo, haverá a **formação e orientação** por meio de curso formativo disponível no Portal da Educação.

Se na seção anterior listamos exemplos de condutas racistas que não devem ser praticadas, para a prevenção e o combate, é fundamental a **prática**

**da conduta antirracista.** Como diz a conhecida frase da filósofa Ângela Davis: **“Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista”.**

**Reconhecer, valorizar e oportunizar que pessoas negras e indígenas ocupem espaços, assumam cargos de liderança e possam expressar livremente suas ideias e culturas,** assim construíremos uma cultura antirracista. Assim, é fundamental:

- Conhecer e reconhecer pessoas racialmente diversas, celebrar sua cultura e história, e promover seus direitos, no caminho da equidade e respeitando a diversidade de cada um e uma;
- Conhecer e reconhecer a herança cultural do Rio Grande do Sul através da sua população originária, povos negros e imigrantes, entendendo a complexidade da diversidade atual do Rio Grande do Sul moderno;
- Refletir sobre o compromisso democrático, sobre as leis e os direitos humanos, e as liberdades individuais vigentes;
- Reconhecer o direito fundamental do direito à não discriminação;
- Proteger e promover o direito à igualdade perante a lei e o direito a oportunidade em todas as áreas da vida, em especial na educação;
- Reconhecer que o racismo e o preconceito étnico causam danos negativos aos indivíduos, as comunidades escolares e a sociedade rio-grandense;
- Reconhecer que as diversas formas que o racismo toma forma (individualmente, culpabilização étnica, abuso sistemático e institucional) é experienciado e impacta as pessoas de formas diferentes e legítimas;
- Conhecer e reconhecer os privilégios socioeconômicos que a branquitude possui;
- Reconhecer os impactos sociais que o racismo gera no Brasil, buscando ações que diminuam as desigualdades étnico-raciais, tanto no âmbito pessoal quanto profissional;
- Entender que todos os povos são criadores de conhecimentos, de modos de viver e de outras crenças, não estabelecendo, assim, uma "verdade" única;
- Estabelecer diálogo aberto com as diferentes formas de pensar, instituindo o respeito e o firmamento de contratos sociais que visem o bem-estar de todos;
- Não se omitir quando presenciar alguma ação racista;
- Quando presenciar um ato de racismo, denuncie.

# **Fluxo de Encaminhamento de Denúncias**

**6**

Ainda que tenhamos estratégias de prevenção e ações voltadas à conduta antirracista no âmbito da SEDUC, CREs e das escolas, em casos de identificação de um caso de racismo, existem encaminhamentos adequados e órgãos competentes para cada situação.

O fluxo de encaminhamento abaixo se aplica em casos de identificação e envio de denúncias sobre casos de racismo que envolvam funcionários públicos vinculados a Secretaria da Educação, ou seja, todos aqueles que trabalham na SEDUC, nas CREs e nas escolas da rede estadual de ensino, seja nas interações entre servidores, entre servidores e estudantes ou servidores e cidadãos em geral. De acordo com a denúncia, serão realizados os encaminhamentos mais apropriados, a depender do espaço, gravidade, frequência e pessoas envolvidas nas situações. Assim, para casos de racismo, indicamos que sejam seguidas as orientações abaixo.

**1) Identificação** do ato de racismo no ambiente da Secretaria da Educação, Coordenadoria Regional de Educação ou escolas praticado ou sofrido por servidor público

## **2) Registro:**

**Se o ato de racismo ocorreu ou foi cometido por servidor público que atua em escola:** quem identificou o caso ou a própria vítima deve **reportar** diretamente ou **relatar** para a **Diretor (a), Supervisor (a) ou Orientador (a)** da escola, que deve realizar o **registro via Canal Denúncia**, o qual será remetido à Ouvidoria Geral do Estado e, posteriormente à SEDUC para devida apuração. O (a) Diretor (a), Supervisor (a) ou Orientador (a) também pode encaminhar ata de registro para a **CRE de referência realizar o registro via Canal Denúncia** e, posteriormente, encaminhar ata de registro via PROA diretamente para o setor da **Procuradoria Setorial - Núcleo Disciplinar PGE-SEDUC (Setor de Sindicâncias)**.

OBS: Se for o/a Diretor (a) a suposta pessoa que cometeu a violência racial, deverá ser comunicado diretamente à CRE.

Caso o fato ocorrido envolva algum estudante, as instruções estão contidas no Módulo 02 dos Protocolos de Convivência Escolar - Paz e Segurança nas Escolas - Orientação, Prevenção e Combate a Violência Racial.

**Se o ato de racismo ocorreu ou foi cometido por servidor público que atua em Coordenadoria Regional de Educação:** quem identificou o caso ou a própria vítima deve **reportar** diretamente

ou **relatar** para o/a **Coordenador (a) da CRE**, que deve realizar o **registro via Canal Denúncia**, o qual será remetido à Ouvidoria Geral do Estado e, posteriormente à SEDUC para devida apuração. Após registrar via Canal Denúncia, o (a) Coordenador (a) também pode encaminhar ata de registro via PROA diretamente para o setor da **Procuradoria Setorial - Núcleo Disciplinar PGE-SEDUC (Setor de Sindicâncias)**.

OBS.: Se for o/a Coordenador (a) a suposta pessoa que cometeu a violência racial, deverá ser comunicado diretamente à SEDUC.

**Se o ato de racismo ocorreu ou foi cometido por servidor público que atua na Secretaria da Educação:** quem identificou o caso ou a própria vítima deve **reportar** diretamente ou **relatar** para sua **liderança imediata (Chefe de Divisão, Coordenador, Diretor, Subsecretários, Secretária)**, que deve realizar o **registro via Canal Denúncia**, o qual será remetido à Ouvidoria Geral do Estado e, posteriormente à SEDUC para devida apuração. Após registrar via Canal Denúncia, o (a) servidor (a) também pode encaminhar ata de registro via PROA diretamente para o setor da **Procuradoria Setorial - Núcleo Disciplinar PGE-SEDUC (Setor de Sindicâncias)**.

**OBS. 1:** Se for o/a chefe imediato a suposta pessoa que cometeu a violência racial, deverá ser comunicado diretamente via Canal Denúncia ou você procurar procurar pela Assessoria de Integridade e Atendimento ao Cidadão (ASIAC) para formalizar a denúncia.

**OBS. 2:** Lembre-se que todas as áreas da Secretaria da Educação possuem servidores em cargos de liderança que já passaram por formações antirracistas e que podem ser pessoas de referência para acolhimento e orientação.

### **CANAL DE DENÚNCIAS:**

O **Canal Denúncia** é a via adequada para que os cidadãos encaminhem notícias de atos ou condutas contrários à ética e/ou à Lei praticados no âmbito do Poder Executivo Estadual.

Importante lembrar que a **denúncia pode ser feita de forma identificada ou anônima**. A escolha fica a critério do denunciante. Procure relatar, dentro do possível, com o máximo de detalhes a situação (data, horário, local, quem cometeu, se há ou não testemunhas), a fim de facilitar a averiguação e apuração da conduta, trazendo materialidade à denúncia.

Além do Canal Denúncia, formulário online que pode ser utilizado para

comunicar uma irregularidade no âmbito da Administração Pública, também destacamos os procedimentos, conforme [Ordem de Serviço nº 18/2023 de 10 de setembro de 2023](#), que determina aos servidores públicos estaduais os procedimentos quanto ao recebimento e encaminhamento das denúncias acerca de irregularidades no âmbito do serviço público prestado pelos órgãos e entidades da Administração Pública Estadual Direta e Indireta. A Ordem de Serviço nº 18/2023 pode ser acessada pelo seguinte endereço: <https://ouvidoriageral.rs.gov.br/publicada-a-ordem-de-servico-n-18-2023>.

Conforme **Lei Complementar Nº 10.098/1994**, que dispõe sobre o **Estatuto e Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado do Rio Grande do Sul**, art. 177, parágrafo XIV, estão entre os deveres do servidor: representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Assim, lembramos a importância e o **dever do servidor público de não silenciar ou assumir conduta omissa em casos de racismo**. A lógica da perpetuação da estrutura racista só será rompida por meio de uma postura ativamente antirracista.

**2.1) Escuta Protegida:** no ato do recebimento de uma relato de um caso de racismo, é importante que o primeiro foco de atendimento seja para a vítima que foi exposta, priorizando o acolhimento, escuta ativa e protegida e os encaminhamentos legais e administrativos. Para esse momento inicial de escuta da vítima envolvida ou de alguém que presenciou algum ato de racismo, orienta-se que seja feito da seguinte forma: (I) em local em que a escuta possa ocorrer com sigilo, preservando a intimidade e sentimentos dos envolvidos. É importante lembrar que a conversa entre os envolvidos (as) deve ser individual, a fim de que o relato seja feito em um ambiente seguro. A exposição da situação para pessoas não envolvidas pode revitimizar aqueles que sofrem a violência; (II) que a intervenção do profissional que oferece a escuta não seja de julgamento e invalidação dos sentimentos e pensamentos dos envolvidos na situação, oferecendo um ambiente amistoso e apropriado aos envolvidos, para que as pessoas se sintam seguras e respeitadas na sua individualidade; (III) sejam feitos os encaminhamentos, quando necessários, para os equipamentos da Rede de Apoio à Educação.

- O que não fazer: não duvide do relato da pessoa que sofreu o racismo, não minimize a situação, não exponha a vítima no coletivo! Escute, Acolha e Respeite!

**3) Procedimentos:** após o registro pelos canais e instrumentos indicados, terá início o procedimento de averiguação dos fatos denunciados e encaminhamentos.

Recebida a denúncia pela liderança imediata da SEDUC, da CRE ou da escola, após realizar as diligências, não havendo elementos suficientes que apontem a autoria e a materialidade sobre a conduta, poderá ser aberta uma Averiguação Preliminar ou Sindicância Investigativa.

Importante ressaltar que **são considerados elementos suficientes:** data, horário, local, quem cometeu, se há ou não testemunhas. Esses elementos são importantes para que seja possível a melhor averiguação possível da situação e auxiliará as equipes em investigações mais aprofundadas dos fatos, caso seja necessário.

Em caso de instauração de Sindicância Investigativa, quando finalizada, ou tendo os elementos referidos, poderá, segundo a gravidade dos fatos, ser instaurada Sindicância Punitiva, quando a penalidade prevista a ser aplicada seja de repreensão ou suspensão até 30 dias, ou requerer a Secretária de Educação a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD)<sup>5</sup> para as demais hipóteses.

Atenção: O fluxo mencionado aqui refere-se aos procedimentos administrativos. Isso significa que você pode, simultaneamente, recorrer às autoridades competentes para denunciar.

---

5 As condutas tipificadas como crimes de racismo ou injúria racial podem configurar faltas funcionais, as quais, conforme a gravidade, terão penalidades distintas que podem ser de repreensão, suspensão ou demissão. Não há, no Estatuto do Servidor, Lei Complementar nº 10.098/1994, a previsão expressa da tipificação penal, todavia, podemos caracterizar a falta como transgressão aos deveres de urbanidade (art. 177, II), de observar as normas legais (art. 177, V), de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 177, VII), ou de violação à proibição de manifestar apreço ou desapreço na repartição pública (art. 178, IX), de praticar ato de incontinência pública ou conduta escandalosa na repartição (art. 191, IX), ou configurar ato de improbidade administrativa (art. 191, VI). Exemplos: Servidor que tece comentários sobre a cor ou o tipo de cabelo de determinada pessoa. Em razão da raça, discrimina servidor por meio da realização de atividade incompatível com as atribuições de seu cargo, veda o acesso à repartição, faz comentários ofensivos na repartição, ou em rede social. Manifesta-se, em público, opinião desabonatória a determinado grupo étnico.

# **Ações de Acolhimento e Orientação**

**7**



Ações de atenção a servidores que sofrem com alguma situação de violência racial, que busquem promover espaços de escuta ativa, protegida e sensível e que propiciem o acolhimento e o sentimento de pertencimento são primordiais para um trabalho permanente e intencional de identificação, prevenção e combate de condutas racistas nos ambientes de trabalho.

Assim, após o recebimento e encaminhamento de um relato ou denúncia de caso de racismo, seja na escola, em algumas das Coordenadorias Regionais de Educação ou na Secretaria da Educação, em paralelo ao fluxo de encaminhamento administrativo, orienta-se que seja também acionado o **Núcleo de Cuidado e Bem-Estar Escolar da SEDUC (NCBEE)** para seguir com as ações de acolhimento e orientação.

O Núcleo de Cuidado e Bem-Estar Escolar da SEDUC, composto por uma equipe de profissionais capacitados, como psicólogos e assistentes sociais, poderá fornecer um atendimento adequado e realizar os encaminhamentos mais apropriados, visando o acolhimento e orientação psicossocial, tanto para a vítima, que deve ser o primeiro foco de atendimento, como para quem praticou o ato racista.

Abaixo, seguem algumas sugestões propostas pelo Núcleo de Cuidado e Bem-Estar Escolar de ações que podem ser realizadas e adaptadas a depender do relato ou denúncia.

### **1) Criar espaços necessários de conversa e acolhimento**

**Como fazer:** Para essa ação o setor pedagógico em conjunto com o NCBEE pode organizar junto à CRE e/ou SEDUC, momentos de conversa e reflexão pautando a temática do racismo. Nestes momentos, falar sobre os sentimentos para contribuir no processo de elaboração das situações de violências motivada por ações de racismo, tanto estruturais, como intencionais é primordial. Espaços acolhedores e de escuta permanentes são necessários para que servidores percebam que não estão sozinhos na resolução de conflitos que são históricos e socialmente construídos, como o racismo. Criar esses ambientes dentro da CRE e/ou SEDUC envolve: (I) local em que a escuta possa ocorrer com sigilo, preservando a intimidade e sentimentos dos envolvidos. A exposição da situação a pessoas não envolvidas pode revitimizar aqueles que sofrem a violência; (II) a intervenção do profissional que oferece a escuta não deve ser de julgamento e invalidação dos sentimentos e pensamentos dos envolvidos na situação, primando por um ambiente amistoso e apropriado, para que as pessoas se sintam seguras e respeitadas na sua individualidade; (III) que sejam realizados os encaminhamentos

para os equipamentos da Rede de Apoio à Educação. A manutenção desses espaços também pode ser um encaminhamento produtivo, podendo construir um ambiente seguro para que mais situações que envolvem o racismo possam ser acolhidas e cuidadas como um problema de violência que merece atenção.

## **2) Encaminhamentos à rede de apoio para acolhimento e atendimento do servidor público**

**Como fazer:** O setor pedagógico em conjunto com o NCBEE poderá encaminhar os envolvidos para rede de serviços do município de acordo com a situação identificada. No [“Informativo de Apoio à Rede de Educação Estadual”](#) consta para o serviço prestado por cada um dos equipamentos públicos. Sugere-se que o contato seja feito por e-mail para devida formalização da situação com o cuidado em não expor fatos sensíveis que possam expor a vítima. O contato telefônico pode facilitar o esclarecimento de dúvidas. As informações de contato estão disponíveis no [“Catálogo dos Equipamentos e Serviços da Rede de Apoio à Educação”](#). Caso necessário, é possível entrar em contato com os servidores de referência do Núcleo de Cuidado e Bem-Estar Escolar da CRE e/ou SEDUC para solucionamento de dúvidas, solicitando assessoramento técnico.

## **3) Apoio/suporte in loco, junto da CRE ou SEDUC, para a Comunidade Escolar através das equipes de psicólogos e assistentes sociais**

**Como fazer:** diante de uma situação de violência racial, a equipe de assistentes sociais e psicólogas(os) de referência de sua CRE ou SEDUC poderá fornecer assessoramento técnico de acordo com as suas diretrizes de trabalho e disponibilidade. Para contatar a equipe, é necessário que o orientador educacional da escola (se não houver pode ser o diretor ou outra pessoa indicada por este) procure o/a servidor(a) de referência da Equipe de Assistentes Sociais e Psicólogas(os) da CRE, cuja escola está referenciada. A Equipe de Assistentes Sociais e Psicólogos, assim que acionada, articulará possíveis encaminhamentos e propostas de intervenção de acordo com a avaliação da situação apresentada.

## **4) Atividades pedagógicas e ações coletivas na escolas com a temáticas da Educação para as Relações Étnico-Raciais**

**Como fazer:** a realização de atividades pedagógicas de forma contínua e intencional, são importantes estratégias de prevenção, mas também como ferramenta de acolhimento e reflexão permanente. A exibição de filmes ou curta-metragens também,

ou a criação de grupos de leitura pode ser utilizada. Reunir o (s) servidor (es), de acordo com o espaço disponível na escola, na CRE ou SEDUC para a exibição de filmes ou leitura de textos para posterior discussão sobre a temática étnico-racial é uma forma didática de iniciar a discussão.

**5) Estar atento se os envolvidos direta ou indiretamente precisarão de acompanhamento profissional e fazer os devidos encaminhamentos.**

**Como fazer:** Os colegas de trabalho como a rede de apoio pessoal são fontes importantes de informações para sinalizar alterações comportamentais que apontem suspeitas de violência racial. É importante o contato com essas pessoas para que sejam identificados sinais que possam indicar que alguém está precisando de ajuda profissional. Os encaminhamentos de situações de saúde devem ser realizados para a rede local da política de saúde. É possível acessar essas informações a partir do [catálogo](#) disponibilizado pelo Núcleo de Cuidado e Bem-Estar Escolar.

**6) Criação das comissões da CIPAVE+ nas Escolas**

**Como fazer:** As CIPAVE+ potencializam o sentimento de pertencimento à uma comunidade e podem ajudar a fortalecer o papel acolhedor das instituições educacionais. Para isso, é possível contatar a CRE de referência da sua escola para adesão ao programa. Caso sua escola esteja aderida é possível verificar como está seu funcionamento e divulgação junto a comunidade escolar, como também verificar as demais escolas de sua região que participam do programa para compartilhamento de experiências e práticas de enfrentamento à violência racial.

# Referências

ABONG E AÇÃO EDUCATIVA. Cartilha de Combate ao Racismo Institucional. 2021. Disponível em: <<https://abong.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Cartilha-Racismo-Institucional.pdf>>. Acesso em: 04 de dezembro de 2023.

AUSTRALIA HUMAN RIGHTS COMMISSION. National Anti-Racism Framework. Scoping Report. 2022. Disponível em: <<https://humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/national-anti-racism-framework-scoping-report>>.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 06 de janeiro de 1989.

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira". Brasília, DF: Diário Oficial da União, 10 de janeiro de 2003.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 21 de julho de 2010.

BRASIL. Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Tipifica como crime de racismo a injúria racial. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 11 de janeiro de 2023.

CANAL PRETO. O Racismo é Perigoso na Educação das Crianças. YouTube, 01 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=KZGNu4NcWLS>>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

GELEDÉS - Instituto Mulher Negra. Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional. 2013. Disponível em: <<https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>>.

IFRS. Cartilha [de] enfrentamento do racismo no IFRS: por uma educação antirracista / Grupo de Trabalho Antirracismo : combate e Educação das [e para] relações étnico-raciais; coordenação Alba Cristina Couto dos Santos Salatino. - 1.ed. -- Bento Gonçalves, RS : IFRS, 2023. Disponível em: <<https://repositorio.ifrs.edu.br/xmlui/handle/123456789/784>>. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

MAHIN. Todos pela Educação. Equidade Étnico-Racial na Educação - Recomendações de Políticas de Equidade Étnico-Racial para os Governos Federal e Estaduais, dezembro, 2022. Disponível em: <<https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2022/12/educacao-ja-2022-equidade-etnico-racial.pdf>>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília. DF, outubro de 2004. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-diversas/temas-interdisciplinares/diretrizes-curriculares-nacionais-para-a-educacao-das-relacoes-etnico-raciais-e-para-o-ensino-de-historia-e-cultura-afro-brasileira-e-africana>>. Acesso em: 10 de agosto de 2023.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. 2013. Disponível em: <[https://eticoracial.mec.gov.br/images/pdf/diretrizes\\_curric\\_educ\\_eticoraciais.pdf](https://eticoracial.mec.gov.br/images/pdf/diretrizes_curric_educ_eticoraciais.pdf)>.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Educação escolar quilombola e das relações étnico-raciais em debate. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/educacao-escolar-quilombola-e-das-relacoes-etnico-raciais-em-debate>>.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), 2005.

MONDIN, Thamires. PEIXOTO, Rodrigo. Governo lança programa de Educação Antirracista para escolas da rede estadual. Governo do Estado do Rio Grande do Sul. Publicado em 16 de março de 2022. Disponível em: <<https://estado.rs.gov.br/governo-lanca-programa-de-educacao-antirracista-para-escolas-da-rede-estadual>>.

MUNANGA, Kabengele. Superando o racismo na escola. 2ª Ed. revisada. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

**MUNANGA, Kabengele. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra. Petrópolis: Vozes, 2003.**

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO. Portal da Educação. Trilha da Educação Antirracista. Disponível em: <<https://portal.educacao.rs.gov.br/Trilha-Antirracista>>.

**RIBEIRO, Djamila. O que é lugar de fala?. Belo Horizonte: Letramento, 2017.**

RIO GRANDE DO SUL. Lei Complementar Nº 10.098, de 03 de fevereiro de 1994. Dispõe sobre o estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS: Diário Oficial do Estado, 04 de fevereiro de 1994.

RIO GRANDE DO SUL. Decreto nº 45.746, de 14 de julho de 2008. Institui o Código de Conduta da Alta Administração, o Código de Ética dos Servidores Públicos Civis do Poder Executivo Estadual, cria a Comissão de Ética Pública e dá outras providências. Porto Alegre, RS: Diário Oficial do Estado, 15 de julho de 2008.

RIO GRANDE DO SUL. Decreto nº 53.817, de 28 de novembro de 2017. Institui o Plano Estadual de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino das Histórias e das Culturas Afro-Brasileiras, Africanas e dos Povos Indígena. Porto Alegre, RS: Diário Oficial do Estado, 29 de novembro de 2017.

RIO GRANDE DO SUL. Ordem de Serviço nº 18/2023, de 10 de setembro de 2023. Determina aos servidores públicos estaduais os procedimentos para recebimento e encaminhamento de denúncias. Porto Alegre, RS: Diário Oficial do Estado, 12 de setembro de 2023.



# **Anexo I**

## **Termo de Compromisso**



**ANEXO I - TERMO DE COMPROMISSO AO CÓDIGO DE CONDUTA  
ANTIRRACISTA DA SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO GOVERNO DO  
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Nome: \_\_\_\_\_

CPF: \_\_\_\_\_

ID Funcional: \_\_\_\_\_

Por este Termo declaro conhecer os termos e condições do Código de Conduta Antirracista da Secretaria da Educação do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, formalizando a minha adesão ao Código e comprometendo-me a cumprir e fazer cumprir os princípios, valores, missão e compromissos e demais disposições nele estabelecidos.

Porto Alegre, \_\_\_ de \_\_\_ de 2024.

\_\_\_\_\_  
Assinatura

# **Anexo II**

**Termo de Compromisso ao  
Código de Conduta Antirracista  
da Secretaria da Educação do  
Governo do Estado do  
Rio Grande do Sul**

## **ANEXO II - REDE DE PROTEÇÃO - INFORMATIVO E CATÁLOGOS**

O Núcleo Cuidado e Bem-Estar da Secretaria da Educação do Rio Grande do Sul desenvolveu dois tipos de documentos, o **Informativo de Apoio à rede de Educação Estadual e os Catálogos dos Equipamentos e Serviços da Rede de Apoio à Educação**, para auxiliar a comunidade escolar envolvendo na busca e encaminhamentos para os serviços das redes de Saúde, de Assistência Social, do Sistema de Garantia de Direitos e Serviços de Extensão Comunitária das Instituições de Ensino Superior (IES).

A proposta é de que esses documentos possam subsidiar as escolas da Rede Pública de Educação do Rio Grande do Sul, por meio de informações que viabilizem os encaminhamentos, quando necessários, dos estudantes às Redes de Apoio à Educação (Assistência Social, Saúde, Sistema de Garantia de Direitos, entre outros). Dessa forma, os profissionais da educação, diante do surgimento de uma demanda social ou emocional dos estudantes, que ultrapasse as possibilidades de suporte no âmbito educacional, terão condições de identificar qual serviço poderá melhor atender o estudante, por exemplo Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), Unidade Básica de Saúde (UBS) ou Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), de acordo com seu local de moradia, facilitando o encaminhamento assertivo destas situações. Salienta-se ainda, que os diversos serviços da rede são potenciais parceiros para discussão de casos e ações coletivas nas escolas. Por isso, **é crucial acionar e manter viva esta rede de apoio à educação**.

Os documentos estão organizados da seguinte maneira: [Informativo de Apoio à Rede de Educação Estadual](#) e [Catálogo dos Equipamentos e Serviços da Rede de Apoio à Educação](#).

O primeiro é composto por orientações básicas sobre alguns serviços e suas portas de entrada (formas de acesso) para que os encaminhamentos feitos a esta rede de apoio sejam acolhidos e permitam a integração de diferentes políticas públicas com a educação. Já o segundo contém uma listagem dos serviços e equipamentos das redes de apoio à educação de forma localizada, constando, principalmente, o seu endereço e contato.

Entende-se que atuar num sistema de corresponsabilidade e de fortalecimento da articulação de redes é primar cada vez mais pelo desenvolvimento integral das crianças e jovens da educação pública do Estado. A escola, além do seu viés educativo, pode ser considerada um ponto de referência e um espaço articulador das diversas políticas públicas. Desta maneira, se faz necessário o conhecimento do território local e dos serviços por ele oferecidos.



# **Anexo III**

## **Marco Legal**

### **ANEXO III - MARCO LEGAL**

A fim de embasar legalmente as orientações gerais contidas neste Código de Conduta Antirracista, segue abaixo uma relação dos principais documentos normativos nacionais e internacionais que fazem referência ao enfrentamento ao racismo. Conforme o documento Equidade Étnico-Racial na Educação - Recomendações de Política de Equidade Étnico-Racial para os Governos Federal e Estaduais, lançado em 2022 pela Mahin Consultoria Antirracista e pela Todos pela Educação, o qual foi utilizado como referência importante para a construção desse Código, a menção a tais documentos também serve como forma de “honrar conquistas alcançadas como resultado de um longo processo de luta de pessoas negras, indígenas e quilombolas de forma coletiva e organizada em seus respectivos movimentos e organizações ao longo da nossa história”(MAHIN e Todos pela Educação, 2022, p. 14).

- **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988.
  - » A Constituição de 1988, no artigo 3º, em seu inciso IV, estabelece como objetivo “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. O Artigo 4º, inciso VII, define que “as relações internacionais brasileiras se regem pelo repúdio ao terrorismo e ao racismo”.
- **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**, define os crimes de preconceito de cor e raça e estabelece penalidades para situações de discriminação: em ambiente de trabalho público ou privado, como ter acesso negado a empregos, cargos, serviço militar, ou sofrer tratamento diferenciado; em locais públicos, como ser impedido de adentrar em transporte público, edifícios públicos, clubes, restaurantes etc. Essa lei também estabelece punições para “práticas de incitação à discriminação ou preconceito de raça, cor. **Essa é a lei que prevê o crime de racismo**, isto é, a discriminação racial praticada contra uma coletividade e tornou o racismo **crime imprescritível e inafiançável**. O crime de racismo, de acordo com a Lei n.º 7.716/89, ocorre quando as ofensas praticadas atingem toda uma coletividade, ofendendo-os por sua “raça”, etnia, religião ou origem. A sanção prevista é a reclusão de um a três anos e multa e é inafiançável.
- **Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997**, que altera os arts. 1º e 20 da **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, **adicionando à referida lei os termos etnia, religião e procedência nacional**, ampliando assim a proteção para os demais tipos de intolerância e preconceitos, e

acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

- **Declaração e Plano de Ação de Durban (2001)**, resultado da III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em setembro de 2001, em Durban, na África do Sul, com a participação de mais de 16 mil conferencistas de 173 países. Na chamada Conferência de Durban, reafirmou-se a importância da discussão do racismo, assim como a construção de políticas públicas antirracistas. No Brasil, influenciou diversas áreas, entre elas, o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que passou a utilizar o critério de autodeclaração de cor/raça.
- **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**, altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para **incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira"**.
- **Resolução CNE/CP nº 1, de 17 de junho de 2004**, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.
- **Parecer CNE/CP nº 3/2004**, parecer do Conselho Nacional de Educação aprovado em 10/3/2004 que orienta para a educação das relações étnico-raciais, o reconhecimento e valorização da história e cultura dos afro-brasileiros, à diversidade da nação brasileira para que o igual direito à educação de qualidade seja garantido para todos os brasileiros.
- **Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) - 2005**. Fruto de uma parceria que contou com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), o Ministério Público Federal, o Ministério da Saúde, a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e o Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional e Redução da Pobreza (DFID), como agente financiador, e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), como agência responsável pela administração dos recursos alocados para o programa, o PCRI tem como principais objetivos apoiar o setor público para combater e prevenir o racismo institucional; e fortalecer a participação das organizações da sociedade civil no debate da agenda de políticas públicas.
- **Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008 – Ensino História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena**, altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para

incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”.

- **Resolução nº 297, de 07 de janeiro de 2009 do Conselho Estadual de Educação do Rio Grande do Sul**, institui normas complementares às Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana e trata da obrigatoriedade da inclusão do estudo da história e cultura indígena nos currículos escolares das instituições de ensino integrantes do Sistema Estadual de Ensino.
- **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**, que institui o **Estatuto da Igualdade Racial destinado a garantia à população negra da efetivação da igualdade de oportunidades, da defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e do combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica**; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.
- **Lei nº 12.519, de 10 de Novembro de 2011**, institui o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra.
- **Resolução CNE/CEB nº 8, de 20 de novembro de 2012**, que define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Quilombola na Educação Básica;
- **Lei nº 12.711/2012**, conhecida como **Lei de Cotas**, diz respeito à reserva de 50% das vagas nos processos seletivos em instituições federais de ensino para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino fundamental ou médio em escolas públicas.
- **Parecer CNE/CEB nº 13/2012, aprovado em 10 de maio de 2012**, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Indígena.
- **Resolução CNE/CEB nº 5, de 22 de junho de 2012**, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Indígena na Educação Básica.
- **Resolução nº 68/237 da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU)**, de 23 de dezembro de 2013, proclamou a Década Internacional Afrodescendente, para o período entre 1º de janeiro de 2015 e 31 de dezembro de 2024, com o tema “Reconhecimento, Justiça e Desenvolvimento”. O principal objetivo é promover o respeito, a proteção e a garantia de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais dos afrodescendentes, como estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- **Lei nº 12.987, de 2 de junho de 2014**, que dispõe sobre a criação do Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra.
- **Lei nº 12.990/2014**, que dispõe sobre a reserva de 20% das

vagas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

- **Plano Nacional de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana**, institucionalização da implementação da Educação das Relações Etnicorraciais, maximizando a atuação dos diferentes atores por meio da compreensão e do cumprimento das Leis 10.639/2003 e 11.645/08, da Resolução CNE/CP 01/2004 e do Parecer CNE/CP 03/2004.
- **Parecer CNE/CEB nº 14/2015, aprovado em 11 de novembro de 2015**, que trata das Diretrizes Operacionais para a implementação da história e das culturas dos povos indígena na Educação Básica, em decorrência da Lei nº 11.645/2008.
- **Declaração Americana sobre os Direitos dos Povos Indígenas (DADPI), 2016**, aprovada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), primeiro instrumento da organização que promove e protege os direitos dos povos indígenas das Américas.
- **Decreto nº 53.817, de 28 de novembro de 2017, institui o Plano Estadual de Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino das Histórias e das Culturas Afro Brasileiras, Africanas e dos Povos Indígena**, que orienta a implementação, no Rio Grande do Sul, das legislações atinentes ao tema da inclusão das Histórias e Culturas dos Povos indígenas, Afro-Brasileiras e Africanas na Educação.
- **Resolução nº 1, de 15 de Janeiro de 2018**, fundamentada no Parecer CNE/CEB nº 04/2017, institui diretrizes operacionais para os procedimentos administrativos de registro de dados cadastrais de pessoa natural, referentes aos estudantes e profissionais de educação que atuam em instituições públicas e privadas de ensino de Educação Básica e de Educação Superior em todo o território nacional. **As informações de cor, raça e etnia são obrigatórias para estudantes e profissionais da educação;**
- **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**, consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil - LXXII - Anexo LXXII - Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (adotada em Genebra, em 27 de junho de 1989 (Convenção nº 169 da OIT (Anexo LXXII do Decreto nº 10.088/19).



- **Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022**, que promulga a **Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**, firmado pelo Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013.
- **Lei nº 14.519, de 5 de janeiro de 2023**, que institui o Dia Nacional das Tradições das Raízes de Matrizes Africanas e Nações do Candomblé.
- **Lei nº 14.532 de 11 de janeiro de 2023**, altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para **tipificar como crime de racismo a injúria racial**, prevê pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. O ato de injúria racial é caracterizado quando há ofensa à dignidade de alguém, com base em elementos referentes à sua raça, cor, etnia, religião, idade ou deficiência. A injúria racial é crime e prevê pena de 2 a 5 anos de reclusão e multa.
- **Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023**, altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o **programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas** e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública.
- 29 de novembro de 2023, aprovado projeto de lei que declara o dia **20 de novembro feriado nacional para celebração do Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra**.

# O futuro está nos olhos.



[educacao.rs.gov.br](http://educacao.rs.gov.br)

